



ESE SAN SEBASTIÁN	CÓDIGO	GPL-PGC-161
LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	02
NIT: 813.002.872 – 4	F.APROBACIÓN	2025
PLAN DE GESTION DE CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	PÁGINA	1 de 12

PLAN DE GESTION DE CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN

La Plata Huila. Enero 2025



ESE SAN SEBASTIÁN	CÓDIGO	GPL-PGC-161
LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	02
NIT: 813.002.872 – 4	F.APROBACIÓN	2025
PLAN DE GESTION DE CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	PÁGINA	2 de 12

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
OBJETIVOS	4
Objetivo General	4
Objetivos específicos	4
ALCANCE.....	4
MARCO NORMATIVO	5
DEFINICIONES	6
ROLES Y RESPONSABILIDADES	8
DESARROLLO DEL PLAN.....	8
MATRIZ OPERATIVA INSTITUCIONAL DE GESTIÓN DE CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN.....	9
SEGUIMIENTO Y MEDICION DEL PLAN	10
Indicadores.	11

ESE SAN SEBASTIÁN	CÓDIGO	GPL-PGC-161
LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	02
NIT: 813.002.872 – 4	F.APROBACIÓN	2025
PLAN DE GESTION DE CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	PÁGINA	3 de 12

INTRODUCCIÓN

La E.S.E San Sebastián de La Plata, comprometida con el mejoramiento de sus procesos y en ásperas de fortalecer la implementación del Modelo Integrado de Planeación y gestión- MIPG ha destinado acciones y estrategias transversales que tendrán en cuenta cada una de las dependencias como también en las dimensiones del MIPG.

Por consiguiente, para dar avance y fortalecer las debilidades identificadas desde la oficina de planeación se emprende con la formulación del plan institucional de gestión de conocimiento y la innovación para la vigencia 2025 en procura de integrar los esfuerzos institucionales para fortalecer esta dimensión y política del MIPG, contribuyendo a la consolidación del mismo en la Entidad.

Este documento expone las grandes secciones en las cuales se encuentra dividido el Plan, en primer lugar, la contextualización del mismo a través de su objetivo, alcance, marco normativo, responsables y algunas definiciones claves; en segundo lugar, su desarrollo con la presentación del balance de resultados en la vigencia 2025, la ruta de implementación y el detalle a través de la matriz operativa de su estructura y finaliza con los aspectos de recursos y metodología de seguimiento.

ESE SAN SEBASTIÁN	CÓDIGO	GPL-PGC-161
LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	02
NIT: 813.002.872 – 4	F.APROBACIÓN	2025
PLAN DE GESTION DE CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	PÁGINA	4 de 12

OBJETIVOS

Objetivo General

Impulsar estrategias para fortalecer la generación, preservación, análisis y distribución de conocimiento estratégico de la entidad.

Objetivos específicos

1. Generar acciones que permitan determinar importancia de conocimiento generado por las diferentes dependencias de la entidad.
2. Realizar seguimiento a las acciones planteadas para la preservación, generación, análisis, y distribución de conocimiento.

ALCANCE

El plan institucional de gestión de conocimiento comprende todos los procesos contemplados en el mapa de procesos de la institución.

ESE SAN SEBASTIÁN	CÓDIGO	GPL-PGC-161
LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	02
NIT: 813.002.872 – 4	F.APROBACIÓN	2025
PLAN DE GESTION DE CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	PÁGINA	5 de 12

MARCO NORMATIVO

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	Descripción - Epígrafe
Ley	2294	2023	Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad
Decreto	1499	2017.	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, y establece como una de sus Políticas de Gestión y Desempeño, la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación. Así mismo, establece la adopción del Manual Operativo del Modelo, el cual a su vez despliega los aspectos conceptuales del MIPG, la estrategia de cambio cultural para su implementación, la descripción de las siete dimensiones del Modelo y los aspectos mínimos para su implementación con sus respectivos atributos de calidad. En este contexto, el Manual desarrolla la sexta dimensión del Modelo: Gestión del Conocimiento y la Innovación para lo cual establece que se deben tener en cuenta los lineamientos de la política de gestión y desempeño Institucional: Gestión del Conocimiento y la Innovación.
Resolución	540	2021	Por la cual se actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG en la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP, se modifica la integración del Comité Institucional de Gestión y Desempeño y se establecen otras disposiciones. <i>Artículo 4. Responsables de la implementación, sostenibilidad y mejora continua del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG en la ESAP.</i>
DOCUMENTO TÉCNICO EXTERNO		2020	Lineamiento Técnico de Gestión del Conocimiento y la Innovación. Marco de referencia para introducir e iniciar la implementación de la gestión del conocimiento y la innovación en forma sistémica y transversal con las otras dimensiones del MIPG. Departamento Administrativo de la Función Pública. Versión 1, Octubre de 2020.

ESE SAN SEBASTIÁN	CÓDIGO	GPL-PGC-161
LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	02
NIT: 813.002.872 – 4	F.APROBACIÓN	2025
PLAN DE GESTION DE CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	PÁGINA	6 de 12

DEFINICIONES

Alianzas estratégicas: todos aquellos arreglos, procesos, asociaciones, contratos, redes, acuerdos, entre otros, que las entidades hacen con otras organizaciones públicas o privadas o con la sociedad civil, a fin de planificar y gestionar sus actividades de manera eficiente o coordinar con terceros una forma más eficaz de cumplir con su propósito ¹

Analítica institucional: La analítica institucional es el eje de la gestión del conocimiento que permite convertir los datos producidos por la entidad en conocimiento útil para la toma de decisiones por medio de su análisis ²

Conocimiento: Suma de ideas, datos, Información, procesos, productos y servicios generados por la entidad.³

Conocimiento explícito: “Es formal y sistemático. Por esta razón se puede compartir y comunicar fácilmente, (...)” por ejemplo: guías, informes, manuales, bases de datos, entre otros.

Conocimiento tácito: es el conocimiento de las personas y se evidencia en sus acciones, experiencia, intelecto y su habilidad para proponer soluciones, por lo tanto, es de carácter intangible.

Dimensión: Aspecto o faceta de algo (tomado de www.rae.es) – Visión multidimensional: descripción de componente operativo del Modelo a partir del análisis de los múltiples aspectos (o dimensiones) que sustentan la gestión y el desempeño de una organización pública.⁴

Dimensión de Gestión del Conocimiento y la Innovación: Como dimensión su rol se traduce en robustecer transversalmente a las demás dimensiones del modelo (Talento Humano, Direccionamiento Estratégico y Planeación, Gestión con valores para resultados, Evaluación para resultados, Información y Comunicación y Control Interno), mediante el análisis de las diferentes maneras de generación, captura, evaluación y distribución del conocimiento que genera en el desarrollo de su razón de ser.

Generación y Producción: El eje “generación y producción” se centra en consolidar grupos de servidores públicos capaces de idear, investigar, experimentar e innovar en sus actividades cotidianas. El conocimiento de la entidad se consolida en este eje y desde

¹ Glosario MIPG. Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, 2019, p. 10

² Definición tomada de <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/analitica-institucional>

³ Glosario MIPG. Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, 2019, p. 12

⁴ Glosario MIPG. Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, 2019, p. 13

ESE SAN SEBASTIÁN	CÓDIGO	GPL-PGC-161
LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	02
NIT: 813.002.872 – 4	F.APROBACIÓN	2025
PLAN DE GESTION DE CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	PÁGINA	7 de 12

aquí puede conectarse a cualquiera de los otros tres. Para la generación y producción del capital intelectual de la entidad se cuenta con las siguientes acciones:

Establecimiento de nuevas ideas

Experimentación (experimentos, prototipos, pruebas piloto)

Gestión de la innovación en gestión pública

Fomento a la investigación⁵

Gestión del Conocimiento: Actividad tendiente a administrar el conocimiento tácito (intangibles) y explícito (tangibles) en las entidades para mejorar los productos y servicios que ofrece, su desempeño y los resultados de gestión.⁶

Herramientas para uso y apropiación En este eje se busca identificar y gestionar aquellas herramientas y procesos que permitan obtener, organizar, sistematizar, guardar y compartir fácilmente los datos e información de la entidad; dichas herramientas permiten un manejo de la información confiable y de fácil acceso para los servidores públicos.⁷

Innovación: Para la OCDE, la innovación en la administración pública es implementar algo nuevo para un contexto determinado con el objetivo de generar impacto. Es una estrategia proactiva que los gobiernos pueden utilizar para responder, adaptarse y prepararse ante los desafíos públicos⁸ (2019, p.5).

⁵ Definición tomada de <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/generacion-y-produccion>

⁶ Definición tomada de <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/que-es-gestion-del-conocimiento>

⁷ Definición tomada de <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/herramientas-para-uso-y-apropiacion>

ESE SAN SEBASTIÁN	CÓDIGO	GPL-PGC-161
LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	02
NIT: 813.002.872 – 4	F.APROBACIÓN	2025
PLAN DE GESTION DE CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	PÁGINA	8 de 12

ROLES Y RESPONSABILIDADES

El proceso de Planeación como líder de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación le asiste la responsabilidad de realizar la formulación, actualización cuando así se requiera y socialización del Plan, así como impulsar su adecuada implementación. De igual modo articulará las acciones con las áreas intervinientes y realizará el seguimiento y comunicación permanente de sus resultados emitiendo las alertas respectivas. Las responsabilidades de las áreas intervinientes se relacionan en la Matriz Operativa del presente Plan.

DESARROLLO DEL PLAN

La ESE San Sebastián con el despliegue de acciones desde la política de gestión de conocimiento y la innovación, ha puesto en marcha acciones que permiten fortalecer el direccionamiento estratégico de la entidad.

Por ello se han determinado 4 estrategias que involucran diferentes áreas; en una matriz operativa.

Estrategia 1	Estrategia 2	Estrategia 3	Estrategia 4
Preservar Conocimiento	Generar Conocimiento estratégico	Decisiones basadas en evidencia	Consolidación y acceso al conocimiento

Estrategia 1: Serie de acciones encaminadas a evitar la fuga de conocimiento.

Estrategia 2: Conjunto de acciones dirigidas a producir conocimiento relevante para el logro de la misión de la entidad.

Estrategia 3: Serie de acciones destinadas a tomar decisiones basadas en el análisis y evaluación de datos e información, siendo así más propensas a conseguir los resultados deseados.

Estrategia 4: Serie de acciones enfocadas a contar con herramientas para la utilización y apropiación del conocimiento.

ESE SAN SEBASTIÁN	CÓDIGO	GPL-PGC-161
LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	02
NIT: 813.002.872 – 4	F.APROBACIÓN	2025
PLAN DE GESTION DE CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	PÁGINA	9 de 12

MATRIZ OPERATIVA INSTITUCIONAL DE GESTIÓN DE CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN

La articulación de los diferentes instrumentos de planeación desde el proceso de formulación del plan, se constituyó en un factor de clave para consolidar una planeación integradora. Así, la identificación de las acciones se priorizó con base en aquellos compromisos registrados en los diferentes instrumentos de planeación indicando de este modo que ya se tenía prevista su implementación.

MATRIZ OPERATIVA DEL PLAN DE GESTION DE CONOMIENTO E INNOVACION VIGENCIA 2025						
ESTRATEGIA	ORIENTACIONES PARA SU IMPLEMENTACIÓN	ACCION A DESARROLLAR	INSTRUMENTO QUE PLANTEA LA ACCIÓN A DESARROLLAR	RESPONSABLE	PRODUCTO O SOPORTE	FECHA LIMITE
Preservar conocimiento	Definir e implementar estrategias para la transferencia del conocimiento por retiro del cargo	Socializar el procedimiento de entrega de cargo y los formatos asociados.	Ruta de capacitación o entrega de cargo	Talento Humano	Ruta de capacitación o acta de entrega al cargo	Cuando se disponga
	Definir espacios y estrategias para compartir el conocimiento.	Se deben realizar capacitaciones preparadas con personal idóneo para cada tema	Plan de capacitación institucional	Talento Humano	Ejecución del PIC con evidencias.	31-dic
	Documentar, consolidar y compartir buenas prácticas, lecciones aprendidas.	Identificar y socializar buenas prácticas asociadas a la planeación institucional	No aplica	Planeación	Buenas practicas documentadas	
		Compilar y analizar los riesgos que se derivan de las acciones legales que se interpongan frente a la entidad.	Modelo estrella aplicado en lecciones aprendidas	Gestión jurídica	Documento de análisis, que integra los riesgos y las lecciones aprendidas en el marco de los procesos de defensa jurídica.	31-dic
Generar conocimiento	Implementar una estrategia de cultura organizacional orientada a la gestión del conocimiento y la innovación en la entidad y analizar sus resultados.	Realizar acciones de capacidad investigativa dentro de la institución.	No aplica	Talento humano/ Planeación	Propuesta de proyectos investigativos dentro de la entidad.	31-dic
	Impulsar la innovación al interior de la entidad	Realizar acciones de formulación de proyectos para innovación tecnológica.	Plan de desarrollo gerencial	Planeación	Proyecto formulado	31-dic
	Analizar resultados de rendición de cuentas para la generación de nuevo conocimiento a disponer para los grupos de valor	Realizar y divulgar el informe de evaluación de la audiencia pública de rendición de cuentas, que incluya las respuestas a las preguntas efectuadas por la ciudadanía durante la audiencia.	Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano	Planeación	Un informe de evaluación de la audiencia pública	31-dic
	Analizar resultados de evaluaciones de desempeño y establecer planes de capacitación o fortalecimiento de	Generar informe de Evaluación de Desempeño por áreas y establecer capacitaciones de fortalecimiento institucional.	No aplica	Talento humano	Informe Evaluación de Desempeño.	31-dic

	competencias técnicas y comportamentales.					
Decisiones basadas en evidencia	Asegurar que los datos y la información son suficientemente fiables y seguros.	Identificar la demanda interna de información estadística institucional	Plan de gestión de la información.	Gestión de la información / Planeación.	Matriz de inventario de requerimiento de información estadística Presentación	31-dic
	Analizar y evaluar los datos y la información	Elaborar, reportar y publicar oportunamente los informes que dan cuenta de la gestión de la Entidad, tanto en la web institucional, como en los aplicativos y sistemas oficiales establecidos por las autoridades competentes.	Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano	Planeación	Batería de indicadores con Línea Base publicada en página web	31-dic
	Poner a disposición de las personas todos los datos necesarios.	Verificar, analizar, consolidar y publicar la información estadística disponible	Plan de gestión de la información.	Gestión de la información/ Planeación	Informes institucionales divulgados	31-dic
	Analizar las peticiones, quejas y reclamos para prestar un mejor servicio.	Elaborar los Informes estratégicos de la gestión de las PQRS y presentarlos a gerencia	Plan institucional	SIAU	Informes estratégicos elaborados y presentados a la Alta Dirección	31-dic
	Implementar diferentes acciones de diálogo, acordes a la realidad de la entidad, para el proceso de rendición de cuentas.	Realizar una audiencia pública de rendición de cuentas	Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano	Lidera gerencia y planeación con apoyo de todas las áreas que reportan información en la audiencia.	Una audiencia pública de rendición de cuentas realizada	No aplica
Consolidación y acceso al conocimiento	Fortalecer los mecanismos para compartir el conocimiento al interior de la entidad	Rediseñar procesos de acuerdo a los cambios normativos a nivel nacional, territorial o ante la posible desviación de los objetivos estratégicos de la E.S.E. Realizar constantes revisiones a temas requeridos en el plan de capacitación institucional	Planes operativos Plan de capacitación institucional	Planeación Planeación	Plan operativo y caracterización de procesos Plan de gestión de cambios	No aplica No aplica
	Actualizar el conocimiento tácito y explícito	Actualizar 4 veces al año el control maestro de documentos y clasificar la documentación relevante para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la E.S.E.	No aplica	Calidad, gestión documental	Control maestro de documentos	No aplica

SEGUIMIENTO Y MEDICION DEL PLAN

El proceso de planeación es la responsable del seguimiento a la implementación del presente plan y éste se efectuará de manera articulada con el seguimiento a los diferentes instrumentos de planeación que se constituyeron en insumo para su formulación.

Toda vez que el presente Plan está integrado al Plan de Acción Institucional de la vigencia, el seguimiento se realizará cuatrimestralmente y se reportará el resultado de cada período, en el instrumento de seguimiento al Plan de Acción, en el compromiso asociado al Plan Institucional de Gestión del Conocimiento y la Innovación.

INDICADORES.

Nombre indicador	Objetivo	Fórmula	Meta
Cumplimiento de las estrategias del Plan Institucional de Gestión del Conocimiento y la Innovación	Medir el porcentaje de cumplimiento de las acciones definidas por cada una de las estrategias en el Plan Institucional de Gestión del Conocimiento y la Innovación	(Acciones ejecutadas por estrategia / Acciones programadas por estrategia para el periodo)*100	100%

Adicionalmente, se medirá el cumplimiento del presente Plan, a través del resultado del siguiente indicador, para el cual la meta es 100%:

$$\frac{N \text{ de actividades ejecutadas}}{N \text{ de actividades programadas}} \times 100$$

Como principal meta se tendrá que tener más del 25% en la vigencia actual.



ESE SAN SEBASTIÁN	CÓDIGO	GPL-PGC-161
LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	02
NIT: 813.002.872 – 4	F.APROBACIÓN	2025
PLAN DE GESTION DE CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	PÁGINA	12 de 12

CONTROL DE DOCUMENTO Y DISTRIBUCIÓN:

Control del Documento

	Nombre	Cargo	Proceso	Fecha
Autor	Cristhian O. Valenzuela D.	Contratista	GPL	2025
Revisión	Ángela P. Macías R.	Líder calidad	GCA	
Aprobación	Carlos Alberto Falla Ramírez	Gerente	Gerencia	

Estado:	Preparación:		Revisión:	<input checked="" type="checkbox"/>	Aprobación	<input checked="" type="checkbox"/>
----------------	--------------	--	-----------	-------------------------------------	------------	-------------------------------------

Control de los Cambios

Versión No.	Fecha de Aprobación	Descripción de los Cambios	Solicitó
02	13/01/2025	Actualización de actividades para la vigencia	Gerencia

Lista de distribución

VERSIÓN	FECHA	CARGO	FIRMA
01	2024	Líder de Calidad	
02	2025	Gerencia y todos los procesos adtivos y asistenciales	